

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
Sei Rampah)**

OLEH:

SITI NORMA DAULAY
NIM. 2613.3.032

**JURUSAN
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI
(Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu
Sei Rampah)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Ekonomi

Islam pada Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

**SITI NORMA DAULAY
NIM. 2613.3.032**

**JURUSAN
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATRA UTARA
MEDAN
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU (DPMP2TSP) Sei Rampah”**. Siti Norma Daulay, NIM 26.13.3.032 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 30 Nopember 2017. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 21 Desember 2017
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

Sekretaris

Dr. Marliyah, M.Ag
NIP. 19760126 20031 2 200

Neila Susanti, MS
NIP.19690728 199903 2 002

Anggota

1. Yusrizal, SE,M,Si
NIP. 19750522 200901 1 006

2. Neila Susanti, MS
NIP.19690728 199903 2 002

3. Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP.19760818 200710 1 001

4. Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I
NIP.19910129 201503 2 008

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN
TERPADU SATU PINTU SEI RAMPAH**

Oleh:

SITI NORMA DAULAY

Nim. 26.13.3.032

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, November 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Yusrizal, SE,M.SI

NIP.19750522 200901 1 006

Neila Susanti, MS

NIP. 19690728 199903 2 002

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M.Ag

NIP. 19760126200312200

ABSTRAK

Siti Norma Daulay (2017) Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu. Jurusan Ekonomi Islam fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Islam Sumatera Utara, di bawah bimbingan Bapak Yusrizal, SE,M.Si sebagai pembimbing I dan Ibu Neila Susanti,MS sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu. Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode survey dengan penyebaran kuisioner pada responde yang dianalisis secara kuantitatif. Pemilihan responde melibatkan populasi yang berjumlah 35 orang dengan pengambilan semuanya.

Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu yang dibuktikan dengan melihat uji analisis regresi sebesar 0,719, dan hasil *t hitung* dan *f hitung* yang lebih besar dari *t tabel* dan *f tabel*. Hasil tersebut juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,768 yang berarti sebesar 76,8% dari variabel kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu dapat dijelaskan melalui variabel implementasi kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan dan karunia-Nya yang telah memberikan kepada umat manusia, salah satunya adalah keberhasilan dan kesuksesan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga penulis hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw, yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini di tulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumantera Utara Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini di dapatkan melalui proses perkuliahan yang di laksanakan.

Skripsi ini berjudul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU (DPMP2TSP) SEI RAMPAH”

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya yaitu ayahanda dan ibunda tercinta, yang senantiasa membimbing dan memberikan dukungan baik moril, dorongan, motivasi dan do’a restu maupun materi kepada penulis selama penulis menjalani perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Drs. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Marliyah M. Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universita Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak Yusrizal.SE.M.Si selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengajar penulis mengenai penulisan skripsi.
6. Ibu Neila Susanti M.S selaku pembimbing II yang dengan penuh kearifan membimbing serta mengarahkan penulisan skripsi ini.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan seluruh staff pegawai biro yang penulis hormati. Terima kasih banyak karena telah membagikan ilmunya dan juga telah memberikan bimbingan studi serta pelayanan yang sebaik-baiknya, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Bapak Radianto, SP.MMA beserta jajarannya yg telah mengizinkan penulis untuk penelitian di DPMP2TSP Sei Rampah.
9. Kepada saudara/i saya Indra Syaputra Daulay Sos, Hasbi Daulay, Mhd. Sonang dly, Komaria dly, Maysha dly, dan Ramlan Daulay, Khairul Azam dly, Khairul Azmi dly yang telah mendukung, memotivasi dan juga memberikan arahan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Kepada My Best Ayu Puspita Ningrum, Eka Dahniar, Efrida Erianti Sihombing, Indana Zulpa tjj, Amalia Rosintan, Dina Irma Syaputri, Anita Khairunnisa, Abdi, firman serta teman teman satu kost yang telah memberikan pelajaran berharga kepada penulis apa itu artinya perjuangan, proses, hasil dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman seperjuangan khususnya Jurusan ekonomi perbankan – A yang tidak bisa penulis sebutkan serta uraikan namanya satu persatu secara detail, penulis mengucapkan banyak terima kasih telah membantu penulis dalam poses penulisan skripsi ini.

Seiring do'a dan ucapan terima kasih, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dan kepada penulis semoga diberikan kekuatan berfikir serta wawasan yang semakin luas yang telah menyelesaikan tugasnya baik perkuliahan maupun skripsi.

Penulis menyadari apa yang terkandung dalam skripsi ini, tidak luput dari kekurangan dan kelemahan baik dari segi teknis, redaksi maupun materinya. Seiring dengan hal itu saran dan nasehat yang bersifat membangun masih sangat penulis harapkan.

Medan, November 2017

Penulis

SITI NORMA DAULAY

26.13.3.032

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Masalah	6
F. Manfaat Masalah	7

BAB II KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka	8
1. Pengertian Kepemimpinan	8
2. Teori kepemimpinan	10
3. Fungsi Kepemimpinan	11
4. Peran Kepemimpinan	12
5. Syarat-Syarat Kepemimpinan	13
6. Karakter kepemimpinan	13
7. Tipe dan Model Kepemimpinan	15
8. Kepemimpinan Transformasional	18
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional	19
10. Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya	20
11. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional	20
12. Kepemimpinan Transformasional dalam Al-quran	21
B. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
3. Pengertian Penilaian Kinerja	25
4. Metode Penilaian Kinerja	26
5. Kesalahan Penilaian Kinerja	27
6. Karakteristik Kinerja Pegawai	28
7. Tujuan Penilaian Kinerja	28

8. Manfaat Penilaian Kinerja	29
9. Kinerja Dalam Al-quran	30
C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
D. Kajian Terdahulu	33
E. Kerangka Teoritis.....	34
F. Hipotesa	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Jenis dan sumber data	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	39
F. Defenisi Operasional.....	40
G. Tehnik Analisa Data	41
1. Uji Coba Penelitian	
a. Uji Validitas	42
b. Uji Realibilitas	42
2. Metode Anlisa Data	
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Regresi Linear Sederhana	43
c. Uji Signifikan	43
d. Uji Determinasi.....	44

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum.....	47
1. Sejarah Instansi	47
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	49
3. Struktur Organisasi	50
B. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data Identitas Responde	51
a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	51
b. Klasifikasi Berdasarkan Usia	52
c. Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	53
d. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
2. Deskripsi Variabel Penelitian	54
3. Uji Validitas	59
4. Uji Reliabilitas	62
5. Uji Normalitas.....	63
6. Uji Regresi Linear Sederhana	66
7. Uji Determinasi.....	68
8. Uji signifikan	72

C. Analisa Penulis.....	73
-------------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
---------------------	----

B. Saran	75
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA	76
----------------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal .
1. Instrumen <i>Skala Likert</i>	41
2. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	45
3. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4. Klasifikasi Berdasarkan rut Usia	52
5. Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	53
6. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
7. Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan Transformasional	55
8. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai	57
9. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	60
10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	61
11. Hasil Uji Reabilitas Variabel X	62
12. Hasil Uji Reabilitas Variabel Y	63
13. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	65
14. Anova	66
15. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	67
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	69
17. Data Perhitungan Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
1. Kerangka Teoritis.....	35
2. Struktur Organisasi	50
3. Histogram Display Normal Curve Kinerja Pegawai (Y)	64
4. <i>P-Plot</i> Of Regeression Standardized Residual	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan. Menurut Nawawi, pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan diperusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya perusahaan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinnya. Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien-efisien serta terpadu dalam prosese manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.¹

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Bass menjelaskan bahwa “pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), h. 14

transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan”.²

Lebih lanjut Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan. Dan menurut Bass dan Avolio faktor yang menjadi pondasi dari kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu (1). *Idealized influence* (kharisma), yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi visi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. (2). *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif), yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. (3). *Individualized consideration* (konsiderasi individual) yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi dan (4). *Intelltual stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.³

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Kinerja berasal dari *job performance* yaitu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu.⁴ Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan

² Suwatno dan Priansi, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta. 2011), h. 159

³ *Ibid*

⁴ Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. (Bandung : Refika Aditama 2011), h. 260

bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan itu sendiri. Apabila motivasi kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka sudah tentu perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja secara tidak produktif atau berkurangnya penurunan kinerja. Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi karena kenaikan kinerja pegawai.

Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja yang unggul akan didapati dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk mewujudnya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya.⁵

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi. Begitu pula dengan dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) di Sei Rampah yaitu sebagai salah satu instansi pemerintah yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat di Sei Rampah. Tentunya tujuan dari pembentukan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu

⁵ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67

satu pintu (DPMPTSP) guna lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bagian, yang mana masih banyak menimbulkan persoalan-persoalan seputar pegawainya.

Berangkat dari permasalahan kepemimpinan transformasional diatas, permasalahan-permasalahan yang sering terjadi pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) seperti masih rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, adanya pegawai yang tidak mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, hal ini disebabkan karna masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan /bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Masih kurangnya kesempatan dari pimpinan untuk mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai.

Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidaksesuain kinerja pegawai yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada penciptaan, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMP2TSP) Sei Rampah.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kurangnya *Inspiration motivation* (motivasi inspiratif), komunikasi yang terjalin yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
- 2) Kurangnya *Individual consideration* (konsiderasi individu) melatih, membimbing setiap orang secara khusus dan pribadi.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) Sei Rampah”. Yaitu

- 1) Motivasi inspiratif tentang komunikasi yang terjalin berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
- 2) Konsiderasi individu ialah melatih, membimbing setiap orang secara khusus.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah : “Seberapa besarkah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai DPMP2TSP Sei Rampah?”

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dpmp2tsp sei rampah.

F. Manfaat Peneliltian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian adalah :

1. Bagi pihak DPMP2TSP Sei Rampah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, sehingga manajemen kantor dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu

satu pintu (DPMP2TSP) Sei Rampah diharapkan senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan secara langsung peneliti dapat mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada obyek penelitian.
- b. Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian teori dan aplikasinya yang diperoleh dari Ekonomi Islam.

3. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam menambah bahan perbandingan bagi yang menggunakannya.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah bahan masukan bagi pembaca yang tertarik pada judul penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi. Akan tetapi, pada umumnya definisi tentang kepemimpinan akan selalu dikaitkan dengan perilaku memengaruhi orang lain. Definisi kepemimpinan, menurut Gaspersz “Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang (tim) memainkan pengaruh atas orang lain (tim) lain, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran”.⁶

Menurut Hasibuan “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.⁷

Menurut Yulk “Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua hal yang tidak bisa di pisahkan. Pemimpin menunjukkan pelaku yang memiliki kemampuan memimpin, sedang kepemimpinan adalah kualitas kemampuan dan pribadi yang dimiliki pemimpin dalam menggerakkan pengikutnya”.⁸

Menciptakan pengaruh merupakan inti dari aktivitas kepemimpinan, hal itu dapat berupa menggerakkan dan sebagainya. Beberapa definisi yang telah dirangkum dari berbagai pandangan, Kartono merumuskan pengertian kepemimpinan dari para tokoh sebagai berikut :

Benis mendefinisikan kepemimpinan : “.....*the process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner*” (suatu proses dimana seseorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Ordway Tead

⁶ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010), h. 14

⁷ Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003),h. 170

⁸ Yulk Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (alih bahasa Yusuf Udaya), Edisi Bahasa Indonesia, (Jakarta : Victory Jaya Abadi, 1998), h. 3

mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. George R. Terry mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Howard H. Hoyt mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia dan kemampuan untuk membimbing orang.⁹

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses interaksi sosial untuk mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Dalam kehidupan apapun, jika terdapat energi mempengaruhi atau saling mempengaruhi maka disitu ada aktivitas kepemimpinan. Jadi, kepemimpinan bisa terjadi dimana saja termasuk dalam keseharian kita dengan keluarga ataupun dengan orang lain. Tetapi, dengan adanya pengaruh itu ada yang berdampak langsung dan tidak langsung, ada yang disadari dan tidak disadari keberadaannya karena pengaruh adanya sesuatu yang abstrak dan sering kali mengelabui logika rasional manusia sehingga mereka yang dipengaruhi secara tidak sadar mengikuti pengaruh tersebut juga. Suatu kepemimpinan akan disebut apabila didalamnya terdapat unsur-unsur seperti : (a). Ada orang yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan. (b). Ada orang yang dipengaruhi yaitu pegawai /bawahan baik individu maupun kelompok. (c) Adanya kegiatan / kerja dalam menggerakkan bawahan, (d). Adanya tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian tindakan/aktivitas.¹⁰

2. Teori Kepemimpinan

Dari sejumlah literatur tentang kepemimpinan, ada sejumlah teori kepemimpinan, diantaranya:

- a. Teori Sifat yaitu *trait theory* ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dan teori ini dapat disimpulkan pemimpin adalah dilahirkan
- b. Teori kelompok yaitu menurut *group theory* ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan

1) Teori situasional dan model kontijensi

⁹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010). h. 57

¹⁰ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010), h. 15-16

Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya

2) Teori situasional Hersey dan Blanchard

Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya

3) Teori pertukaran pemimpin –anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka

4) Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi

5) Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-pertama membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikasikan lewat perilaku pengaruh

6) Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa

7) Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi / pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.¹¹

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula *pemberian insentif* sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif material dapat berupa uang, jaminan sosial, jaminan kesehatan, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, Pensiun, fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan, dan lain sebagainya. Bisa juga diwujudkan dalam bentuk *insentif sosial*, berupa promosi, jabatan, status sosial tinggi, martabat diri dan lain-lain.

Asas-asas kepemimpinan ialah :

- a. *Kemanusiaan* : mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
- b. *Efisien* : efisien teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber- sumber, materi dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis serta asas-asas manajemen modern.
- c. *Kesejahteraan dan kebahagiaan* yang lebih merata, menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

4. Peran kepemimpinan

Literatur manajemen menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya dilakukan oleh manajer tetapi juga oleh karyawan, adapun peran kepemimpinan tersebut adalah :

- a. Inventor yaitu pemimpin mempromosikan teknologi baru yang ditemukan dan menjelaskan bagaimana teknologi tersebut diterjemahkan ke produk dan jasa inovatif,
- b. Champion yaitu pemimpin mempromosikan inovasi yang dilakukan atau dihasilkan organisasi

¹¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), h. 81

- c. Entreprenur yaitu pemimpin para inisiator, membawa dan mengontrol strategi dan proses inovasi dalam organisasi
- d. Gatekeeper yaitu pemimpin mengumpulkan dan memproses informasi tentang perubahan dalam organisasi dengan lingkungannya
- e. Sponsor yaitu pemimpin mempromosikan inovasi melalui jabatannya

5. Syarat-syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai Kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- a. Kekuasaan yaitu kekuasaan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan yaitu kelebihan, keunggulan keutamaan sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c. Kemampuan yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan, ketrampilan teknik maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

6. Karakter kepemimpinan

Kepemimpinan mungkin hanya berbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan diantara sejumlah orang. Konkritnya, seorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpin yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

a. Kepemimpinan yang sensitif

Kepemimpinan ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan tersebut, kemampuan berkomunikasi dari pada pemimpin pemerintah yang disertai pada penerapan transformasi didalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam mengemban segala tugas-tugasnya.

b. Kepemimpinan yang responsif

Dalam konteks ini, pemimpin lebih aktif mengamati dinamika masyarakat dan secara kreatif berupaya memahami kebutuhan mereka, maka kepemimpinan yang responsif lahir lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar suara rakyat, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara cepat untuk menjawab pertanyaan, menampung setiap keluhan, memperhatikan setiap tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan masyarakat tentang suatu kepentingan umum.

c. Kepemimpinan yang defensif

Karakter kepemimpinan ini ditandai dengan sikap yang egoistik, merasa paling benar, walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara, tetapi pada umumnya pemerintah selalu mengambil posisi sebagai pihak yang lebih benar, lebih mengerti. Oleh karena itu, keputusan dan penilaiannya atas sesuatu isu lebih patut diikuti oleh masyarakat. Posisi masyarakat lemah, sekalipun tetap tersedia ruang bagi mereka untuk bertanya, menyampaikan keluhan, aspirasi dan lain sebagainya. Karakter kepemimpinan semacam ini bisa berhasil dalam jangka waktu tertentu. Tetapi ketika berhadapan dengan masyarakat yang semakin berkembang, baik secara sosial-ekonomi maupun secara intelektualitas, karakter defensif ini akan sulit untuk melakukan manuver.

7. Tipe dan Model Kepemimpinan

Banyak tokoh yang telah melakukan pengkajian yang mendalam tentang tipe kepemimpinan. Misalnya Kartini Kartono menuliskan beberapa tipe kepemimpinan, yaitu :

- a. Tipe Deserter (pembelot) sifatnya : bermoral rendah, tidak memiliki rasa keterlibatan, tanpa pengabdian, tanpa loyalitas dan ketaatan, sukar diramalkan,
- b. Tipe Birokrat sifatnya : patuh pada peraturan dan norma-norma,
- c. Tipe Misionary sifatnya : terbuka, penolong, lembut hati dan ramah tamah,

- d. Tipe Developer sifatnya : kreatif, dinamis, inovatif, memberikan atau melimpahkan wewenang dengan baik dan menaruh kepercayaan kepada bawahan,
- e. Tipe Otoakrat sifatnya : keras, diktatoris mau menang sendiri, keras kepala, sombong dan bandel,
- f. Tipe Benavolent Autocrat sifatnya : lancar, tertib, ahli dalam mengorganisasi dan besar rasa keterlibatan diri,
- g. Tipe Compromiser sifatnya : plintan-plintut, selalu mengikuti agin tanpa pendirian, tidak mempunyai keputusan dan berpandang pendek,
- h. Tipe Eksekutif sifatnya : bermutu tinggi, dapat memberikan motivasi yang baik, berpandang jauh dan tekun..¹²

Diantara beberapa kajian tersebut, ditemukan berbagai model kepemimpinan, antara lain :

- 1) Kepemimpinan Tradisional yaitu aktivitas kepemimpinan yang diniatkan untuk ekstensi diri sendiri dengan menguasai yang lain, misalnya sekedar untuk memperoleh makanan dan minuman untuk bertahan hidup. Fungsinya adalah membesarkan diri dengan biaya orang lain dengan jalan penaklukan dan penguasaan, etos kerjanya adalah menjadikan diri dan usahanya unuk memperoleh makanan, pendekatannya adalah kekuatan, penaklukan dan penguasaan, cara memengaruhinya adalah dengan kekuatan, kekuasaan, perintah, uang, pendudukan fisik, menebar ketakutan dan ketaatan, target kepemimpinannya adalah membangun ketakutan dan ketaatan bawahan, dengan sasaran fisik dan materi.
- 2) Kepemimpinan Karismatik yaitu pemimpin yang ide / gagasan / pemikiran, konsep, teori, suasana batin, dan perilakunya meyakinkan orang lain. Dalam banyak kasus, yang kemudian disimpulkan dalam banyak teori tentang kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik seringkali muncul pada saat terjadi kekacauan kehidupan, baik pada skala individu maupun sosial. Skala indivual berupa kecemasan, sikap pesimis dan tumpulnya nalar kristis, sedangkan skala sosial berupa kekacauan, politik ekonomi, sosial, pendidikan, agama, dan krisis-krisis lainnya. Ditengah krisis itulah muncul seseorang yang memberikan persepektif baru, visi menarik dan disetujui oleh orang banyak,

¹² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996), h. 50-100

motivasi menggerakkan untuk keluar dari belenggu krisis. Pada saat orang lain mengalami kebingungan, kecemasan, ketidakberdayaan baik secara individu dan sosial ia tampil sebagai pemberi solusi, sehingga ia dengan segala kemampuan dan kesempatan yang saling membutuhkan. Sebab itu, ia menjadi sangat membutuhkan orang lain. Mereka saling ingin berdekatan dengannya, karena mereka merasa mendapatkan sesuatu yang baru dan berharga dari dirinya. Kata – katanya pun menjadi fatwa bagi mereka.

- 3) Kepemimpinan Transaksional yaitu kepemimpinan yang diniatkan untuk mengembangkan interes lebih jauh dengan melakukan transaksi-transaksi dengan yang lain untuk memenuhi keinginan. Kepemimpinan transaksional fungsinya adalah untuk membesarkan diri dan kelompoknya atas biaya orang lain melalui kekuasaan, etos kerjanya adalah untuk mendedikasikan usahanya untuk memperoleh imbalan atau posisi yang lebih serta kekuasaan dan sistem, pendekatannya adalah ekuasaaan, perintah, uang, sistem, mengembangkan interes dan transaksi, cara memengaruhinya adalah dengan menaklukkan jiwa dan membangun kewibawaan melalui kekuasaan, targetnya adalah membangun jaringan kekuasaan dengan sasaran pikiran dan tindakan yang kasat mata.
- 4) Kepemimpinan Transformasional yaitu sebuah proses dimana pimpinan dan bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam artian, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Seorang pemimpin dikatakan trasformasioal diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.
- 5) Kepemimpinan spritual yaitu kepemimpinan yang fokus pada potensi yang terberi (potensi *ilahiah dan insaniyyah*) dalam setiap anggota organisasi sebagai manusia, semua itu dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan kehidupan bersama yang lebih luas dan tidak terbatas pada sekat-sekat organisasi yang prosedural. Dibenak mayoritas orang timur spritual sering dikaitkan dengan keberadaan Tuhan dengan seluruh kekuasaannya, misalnya nilai tentang keihklasan, kejujuran, *positif thinking* dan sebagainya, semua sikap batin itu selalu didasarkan dan diniatkan serta dilakukan hanya karena Tuhan, tidak karena manusia, materi, kedudukan dan

lain-lain. Para ahli mengistilahkan sifat dan perilaku ini dengan “teosentris” dimana Tuhan menjadi awal dan akhir dalam melakukan aktivitas.¹³

8. Kepemimpinan Transformasional

Dari semua tipe dan model kepemimpinan tersebut, peneliti hanya membahas tentang kepemimpinan transformasional, dimana kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformation*).¹⁴ Adapun istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.¹⁵ Sudarman melanjutkan dengan mengutip Lethwood dkk. Mengemukakan bahwa :

*“Transformation leadership is seen to be sensitive to organization building developing shared vision, distributing and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools”.*¹⁶ (Kepemimpinan transformasional sangat sensitif untuk membangun organisasi dengan mengembangkan budaya sekolah yang diperlukan untuk memberikan dorongan restrukturisasi di sekolah.)

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang melibatkan inspirasi seluruh anggotanya untuk berkomitmen dalam rangka menuju visi bersama yang memberikan makna terhadap pengembangan potensi mereka sendiri dan beberapa permasalahan dari perspektif baru. Kepemimpinan transformasional dilihat dari definisi

¹³ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010), h 16-22

¹⁴ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), h .53

¹⁵ *Ibid* , h. 54

¹⁶ *Ibid*

diatas merupakan pendekatan terhadap motivasi tinggi untuk kepemimpinan dari pada pendekatan manajerial lainnya¹⁷

Locke, dalam Karim, mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran “tingkat-tinggi” yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut Yukl, menjelaskan bahwa para pemimpin transformasional mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin, sehingga para pengikut termotivasi untuk melakukan yang lebih dari harapan semula.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi sehingga menimbulkan emosi yang kuat dari para pengikutnya untuk menggapainya sehingga perubahan akan terus-menerus terjadi.

9. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional : Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, mereka yang memiliki keberanian, mereka mempercayai orang lain, mereka sebagai motor penggerak nilai, mereka pembelajar sepanjang masa, mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian, mereka visioner¹⁸

10. Kepemimpinan Transformasional dan Dampaknya

Dampak yang paling jelas terlihat dalam kehidupan organisasi jika perilaku kepemimpinan dalam organisasi tersebut transformasional adalah transformasi organisasi itu sendiri. Transformasi organisasi mengandung makna bahwa upaya perubahan yang dilakukan bersifat drastis dan mendadak yang diarahkan pada tiga faktor yaitu : struktur organisasi sebagai keseluruhan, proses manajemen dan kultur organisasi.¹⁹

¹⁷ Colquitt *et al.* *Organization Behavior*. (New York : Mc Grow Hill, 2009) h. 488

¹⁸ Suci Ramadhani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 Medan*, Fak. Ekonomi UMSU, h.13

¹⁹ Sondang S. Piagan, *Teori Pengembangan Organisasi* (Jakarta : Bumi Aksara.2004) h. 230

Perubahan dampak yang paling jelas terlihat dan terdekat dari penerapan perilaku kepemimpinan transformasional adalah transformasinya perilaku anggota organisasi berfikir, beraktivitas guna menggerakkan laju organisasi. Pemimpin transformasional yang lebih konsentrasi kepada perubahan, perbaikan dan peningkatan kemampuan SDM organisasi jelas akan berdampak langsung terhadap prestasi-prestasi karyawan dan selanjutnya pengembangan organisasi berjalan dengan baik, benar dan juga tepat.

11. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional

Bass dalam Hartanto beranggapan bahwa untuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu kombinasi dari empat cara ini, yaitu :

- a. Memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada bawahannya (*idealized influence –charisma*),
- b. menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*inspirational motivation*),
- c. meningkatkan intelegnsia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*intellectual stimulation*), dan
- d. memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*individualized consideration*). Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan atau bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.²⁰

²⁰ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010), h. 46

12. Kepemimpinan Transformasional dalam Al-qur'an

Wacana kepemimpinan dalam dunia islam yang utuh digali dari firman Allah yang verbal (Al-Qur'an) mulai menjadi gelombang besar pada abad ke-19 setelah sebelumnya melemah karena menguatkannya pengkajian terhadap firman Allah yang nonverbal berupa perilaku manusia dan gejala alam semesta raya.²¹ Dalam al-Qur'an semangat perubahan, revolusi termasuk transformasi dapat menemukan pijakan epistemologisnya dari beberapa ayat yang menceritakan tentang para nabi dan rasulullah yang revolusioner semisal cerita Ibrahim as, Musa as, Isa as, dan Muhammad saw dan beberapa ayat yang tertera lafadz *al-Hijrah*, dan *al-Jihadu*.

Dalam bukunya “wahyu dan revolusi” Ziauk Haque mengatakan : “Hijrah adalah suatu trasformasional untuk mencapai tujuan yang luhur, titik kulminasi, atau puncak jihad ketika orang-orang yang berjuang untuk mencapai sebuah tatanan baru yang berdasarkan kebenaran dan kesetaraan antara manusia menolak tatanan lama yang berdasarkan deskriminasi dan korupsi guna mempercepat tercapainya tujuan perjuangan mereka melawan kekuatan-kekuatan kejahatan tatanan yang sudah usang tersebut”.²²

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا ءَابَاءَكُمْ وَإِخْوَانَكُمْ أَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّوا
الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ وَمَن يَتَوَلَّهُمْ مِّنكُمْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿٢٣﴾

Artinya :

*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu jadikan bapak-bapak dan saudara-saudaramu pemimpin-pemimpinmu, jika mereka lebih mengutamakan kekafiran atas keimanan dan siapa di antara kamu yang menjadikan mereka pemimpin-pemimpinmu, maka mereka itulah orang-orang yang dzalim. (Q.S,at-Taubah (9) :23)*²³

Pemimpin transformasional (hijrah) yang mempunyai kepercayaan yang tinggi kepada nilai-nilai besar, agung, mulia dan luhur kemudian memperjuangkan bahkan menularkannya kepada seluruh karyawan organisasi harus siap mentransformasikan diri untuk keluar dari

²¹ Ibid h. 113

²² Ziaul Haque, terj. E. Setiawati al-Khattab, *Wahyu dan Revolusi*, (Yogyakarta : LkiS, 2000). h . 67

²³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikma Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jawa Barat : Diponegoro,2005), h. 190

jeratan materi duniawi seperti jabatan, harta benda, keluarga untuk kemudian komitmen untuk mewujudkan tujuan mulia sebagaimana yang telah divisikan.

Menurut ayat diatas para nabi sebagai pemimpin transformasional dan pengikutnya mencintai tujuan mereka diatas segala-galanya, mereka memperjuangkan kebenaran dan keadilan. Dari sinilah perilaku komitmen yang tinggi terhadap sasaran organisasi atau cita-cita agung yang telah dirumuskan bersama tanpa terlihat.

Selain hijrah perilaku jihad juga menjadi strategi dan taktik untuk memperjuangkan dan melindungi terciptanya perubahan dan perbaikan organisasi. Secara harfiah, *jahada* berarti berjuang, berusaha keras dan berperang /melawan. Jihad adalah berusaha keras dan berjuang untuk alasan dan tujuan tertentu.²⁴

فَلَا تُطِيعِ الْكَافِرِينَ وَجَاهِدْهُمْ بِهِ جِهَادًا كَبِيرًا

Artinya :

Maka janganlah kamu mengikuti orang-orang kafir, dan berjihadlah terhadap mereka dengan Al Qur'an dengan jihad yang besar. (Q.S.al-furqan (25) :52)²⁵

Jihad untuk mewujudkan perilaku transformasional karyawan sehingga tercipta perubahan dan perbaikan organisasi diperlukan untuk kesejahteraan bersama. Pergantian kepemimpinan harus mampu meneruskan perjuangan para pemimpin transformasional hingga tatanan organisasi yang berdasarkan visi dan misi besar dalam mewujudkan sistem kerja organisasi yang baik dan mewujudkan lulusan organisasi pendidikan yang sesuai dengan cita-cita agung yang telah ditetapkan dapat terus terwujud serta dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi meskipun dengan merubah visi dan misi organisasi.

²⁴ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010),h.135

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikma Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jawa Barat : Diponegoro,2005), h. 364

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang , pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai :

- a. Sesuatu yang dicapai
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan kerja²⁶

Menurut pandangan para ahli tentang kinerja, yaitu :

- 1) Menurut Gibson, dkk, *job performance* adalah hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja ke efektifan kinerja lainnya.²⁷
- 2) Ilyas Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil didalam organisasi.²⁸
- 3) Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.²⁹
- 4) Thomas menyatakan bahwa kinerja merupakan akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni ketrampilan, upaya dan sifat eksternal. Tingkat keterampilan

²⁶Ebta, setiawan “kinerja” <https://kbbi.web.id/kinerja> diunduh pada tanggal 11 September 2017

²⁷ Gibson, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, jilid 1, Alih Bahasa Djarkasi* (Jakarta : Erlangga, 1987), h. 355

²⁸ Ilyas, *Teori Penilaian dan Penelitian, Jakarta FKM UI IQ.* (Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 1999), h. 99

²⁹ Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta : FE UI 2005), h. 1

merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seorang karyawan ketempat kerja seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan teknis.³⁰

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan hasil usaha yang telah dilakukan oleh seseorang dalam mengerahkan semua kemampuan individu dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif dari output yang dikeluarkan menurut ukuran yang berlaku, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

- a. Faktor kemampuan, secara psikologi kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dalam hal ke pintaran dan juga kemampuan dalam keahlian. Artinya, pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerak diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.³¹

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja, dan dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh suatu perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar mau mengembangkan diri, serta dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

³⁰ Thomas C Alewine, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja / Performance", Penilaian Kinerja dan Standart Kinerja*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2002), h. 224

³¹ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung :PT Refika Aditama, 2006), h.67

3. Pengertian penilaian kinerja

Hasibuan memberikan pengertian penilaian kinerja yaitu “kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya”. Menurut Mondy and Noe “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance.*” Artinya penilaian kinerja adalah sistem yang resmi dari tinjauan dan penilaian pelaksanaan tugas individu atau tim. Dessler menambahkan “*performance appraisal means evaluating an employee’s current and or past performance relative to his or her performance standards*”. Pernyataan ini mengaskan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluai karyawan pada saat sekarang dan masa lalunya yang berhubungan dengan standar kinerjanya, Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode tertentu, umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik karyawan tersebut bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Ilyas, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

4. Metode Penilaian Kinerja

- a. Metode penilaian kategori yaitu meminta manajer memberikan nilai untuk tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja. Skala penilaian grafik dan daftar periksa merupakan cara umum dalam metode penilaian kategori.
- b. Metode perbandingan yaitu menuntut para manajer untuk secara langsung membandingkan kinerja pegawai mereka satu sama lain. Teknik perbandingan ini mencakup antara lain pemberian peringkat, perbandingan berpasangan atau distribusi yang normal.
- c. Metode naratif yaitu para manajer dan spesialis sumber daya manusia kadang-kadang diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, esai dan metode tinjauan

lapngan. Catatan-catatan ini lebih mendiskripsikan tindakan pegawai dari pada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.

- d. Metode tujuan atau perilaku yaitu pendekatan ini cukup menjanjikan untuk beberapa situasi dalam usaha mengatasi beberapa persoalan dengan metode lainnya, pendekatan ini mencakup pendekatan penilaian perilaku dan menyusun skala perilaku.

5. Kesalahan penilaian kinerja

Beberapa kesalahan penilaian menurut Mathis dan Jackson antara lain:

- a. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda yaitu ketika menilai seorang pegawai, manajer harus menghindari standar dan harapan yang berbeda-beda terhadap para pegawai yang mengerjakan pekerjaan yang sama, yang pastinya akan membangkitkan kemarahan pegawai. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penilaian.
- b. Efek resesi yaitu kesalahan yang terjadi ketika penilaian memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja pegawai.
- c. Kesalahan cenderung memusat, kesalahan kelonggaran dan kekakuan yaitu kesalahan kecenderungan memusat memberikan nilai kepada seluruh pegawai dalam skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran terjadi jika penilaian pada seluruh pegawai, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan terjadi ketika manajer menggunakan hanya bagian yang lebih rendah suatu skala untuk menilai pegawai-pegawai.
- d. Bias dari penilaian yaitu terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempunyai penilaian.
- e. Efek halo yaitu terjadi ketika seorang manajer menilai tinggi atau rendah pegawainya untuk seluruh item karena satu karakteristik saja.
- f. Kesalahan kontras yaitu kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standart kinerja.

6. Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.³²

7. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota semakin akurat dan otentik informasi yang dihasilkan oleh sistem penilain kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.³³ Memungkinkan pegawai dan manejer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya, dan memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri, dapat menentukan kebijakan strategi SDM instansi dimasa depan, sebagai alat evaluasi kinerja serta sebagai alat untuk memetakan potensi dari pegawai instansi.

³² Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung :PT Refika Aditama,2006) h. 68

³³ Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua STIE :YKPN, 1997 h.423

8. Manfaat penilaian kinerja

- a. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja yaitu umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi yaitu evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan yaitu promosi dan transfer biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan yaitu prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan, demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- e. Perencanaan dan pengembangan karir yaitu umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Mendeteksi penyimpanan proses staffing yaitu prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Melihat ketidakakuratan informasional yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia tidak tepat.
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- i. Menjamin kesempatan kerja yang adil yaitu penilaian prestasi yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Melihat tantangan-tantangan yaitu kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya.

9. Kinerja dalam al-qur'an

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of permormance*”. Biasanya orang *level of performance* tinggi disebut orang produktif, dan sebaliknya orang yang tidak *level* tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.³⁴

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Q.S. al-Ahqaf (46) : 19)³⁵

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan yang dikerjakan oleh manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula untuk organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan memberikan keuntungan bagi organisasinya, begitu pula sebaliknya.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada

³⁴ Moh As'ad, Psikologi Industri, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, Edisi ke empat, 1991) , h. 48

³⁵Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikma Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jawa Barat : Diponegoro,2005), h 504

(Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (Q.S. at-Taubah (9) :105)³⁶

Dari ayat tersebut kita dapat mengambil pelajaran bahwa setiap apa yang manusia kerjakan akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya, seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja dengan giat.

C. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yaitu: Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional memotivasi karyawannya untuk melakukan suatu kinerja diluar dugaan melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka dalam mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, salah satu perilaku yang harus ditunjukkan oleh seorang pemimpin transformasional adalah pengaruh idealisme, motivasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi dan perangsang yang memotivasi anggota mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada perilaku positif yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan. Gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam kepemimpinan suatu kelompok dan fleksibel dalam pendekatan yang mereka gunakan untuk melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi yang dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

³⁶ *Ibid* h. 203

D. Kajian Terdahulu

1. Yuyun (2015)

Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7.”

Hasil penelitian :

Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket 7.

Persamaan :

Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan :

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun (2015), subjek penelitiannya adalah karyawan pamella Supermarket 7, sedangkan subjek penelitian ini adalah kinerja pegawai DPMP2TSP Sei Rampah, teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis linier sederhana.

2. Suci (2015)

Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 Medan.”

Hasil penelitian :

Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan :

Persamaan dengan judul penelitian ini adalah meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan :

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suci (2015), subjek penelitiannya adalah karyawan BPJS Kesehatan Regional 1 Medan, sedangkan subjek penelitian ini adalah kinerja pegawai DPMP2TSP Sei Rampah, penelitian terdahulu menambahkan disiplin kerja sedangkan penelitian ini tidak menggunakannya, teknik analisa yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis linier sederhana.

E. Kerangka teoritis

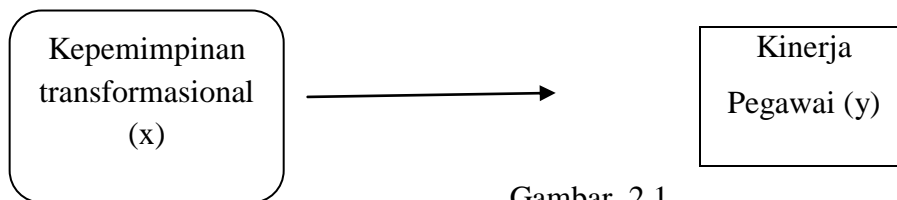
Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi". Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama.³⁷ Terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu berkharisma (*idealized influence*) ialah pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Pegawai dibangkitkan sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra, motivasi inspirasional (*inspirational motivasi*) yaitu pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasi visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan, stimulasi intelektual (*intellectual stimulasi*) yaitu pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional, konsiderasi individu (*individual consideration*) yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual seperti kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberikan nasihat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang. Dengan semuanya ini dampak yang timbul adalah kinerja pegawai diharapkan akan meningkat dan dengan meningkatnya kinerja pegawai maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kualitas kerja, tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas; Kuantitas kerja yaitu jumlah yang

³⁷ Melayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003)h. 170

dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Pengetahuan mengenai pekerjaan yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Dengan melihat uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi pola pemikiran yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar. 2.1

Kerangka teoritis

F. **Hipotesa**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori melalui pengumpulan data, maka peneliti telah menyusun hipotesis sebagai berikut :

Ha : kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Ho : kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berhubungan dengan judul yang dikemukakan, maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan cara survei yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuannya untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.³⁸

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam kegiatan penelitian, lokasi penelitian dilakukan adalah di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada tanggal 14 Agustus 2017 s/d 31 Agustus 2017.

C. Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli atau dari lokasi objek penelitian yang diperoleh dilapangan.³⁹ Untuk data primer yang diperoleh langsung dari hasil angket yang diberikan kepada pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data atau sejumlah keterangan yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber perantara.⁴⁰ Adapun data sekundernya data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan,

³⁸ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta : Kencana, 2015), h109.

³⁹ Muhammad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2008), h.103.

⁴⁰ *Ibid*

dokumen-dokumen, buku-buku referensi, jurnal, dan internet atau *website* serta literatur-literatur pustaka lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan.⁴¹ Adapaun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diduga dan dianggap mewakili populasi.⁴² Untuk sekedar perkiraan maka apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu yang berjumlah 35 orang, maka penelitian ini disebut penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah pengumpulan data yang bersumber dari instansi. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulak melalui dokumen yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu.⁴³

⁴¹ *Ibid*, h.87

⁴² Azhari Akmal Tarigan, et.al, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi Ekonomi Islam*, (Medan : Wal Ashri Publishing, 2013) h.76

⁴³ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Surve*, (Jakarta : LP3ES,2000),h.46

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data. Wawancara dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.⁴⁴ Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada salah satu staff yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah.

3. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang sudah dilengkapi dengan jawabannya dan ditujukan kepada pegawai yang bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja untuk mendukung analisa dari variabel-variabel tersebut.⁴⁵ Definisi operasional merupakan uraian konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasional dari sudut penelitian.

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen

Variabel bebas atau independent variabel merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para

⁴⁴ Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta : Kencana, 2015), h. 283

⁴⁵ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta:LP3ES 2000), h. 46

pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.⁴⁶ Kepemimpinan transformasional bisa juga dilihat dari (1) *Idealized influence* (kharisma), yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan visi misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan bawahan. (2) *inspirational motivation* (motivasi inspirasi) yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan komunikasi tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. (3) *individualized consideration* (konsiderasi individu) yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi, (4) *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah serta seksama, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.⁴⁷

2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau dependent variabel merupakan variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja pegawai diukur dari tingkat kualitas kerja, hasil kerja, tanggung jawab, dan sikap apakah pegawai selalu dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam pengukuran terhadap masing masing indikator variabel diukur berdasarkan jawaban karyawan terhadap pernyataan dalam kuisioner yang ditetapkan dalam skoring dan diukur menggunakan skala ordinal, yaitu dengan memberikan skor antara 1 sampai 5 untuk setiap jawaban yang dipilih. Penjabaran dari penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

⁴⁶ Mohammad Karim, *pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam*, (Malang : Uin-Maliki press, 2010), h. 34

⁴⁷ Suwatno dan Priansi, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta. 2011), h. 159

Tabel 3.1 instrumen skala likert

Sangat tidak setuju	Diberi nilai 1
Tidak setuju	Diberi nilai 2
Ragu-ragu	Diberi nilai 3
Setuju	Diberi nilai 4
Sangat setuju	Diberi nilai 5

Angket yang telah dikumpulkan kemudian akan diuji reabilitasnya untuk melihat apakah ada data yang harus digugurkan atau tidak. Setelah diuji, tahap selanjutnya adalah mengelola data yang ada dengan program SPSS *for windows*.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data bertujuan untuk mengelola data yang diperoleh dari penelitian, untuk mendapatkan pertanggung jawaban kebenarannya. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, dengan menggunakan program SPSS versi 21,0. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Analisis data yang dilakukan meliputi :

1. Uji Coba Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dianggap valid apabila r positif dan r -hitung $>$ r -tabel, jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari r -tabel atau negatif maka butir dalam instrumen tersebut tidak valid.⁴⁸

b. Uji Realibilitas

Uji reliabelitas adalah untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur (kuesioner), apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

⁴⁸*Ibid*,h. 282.

tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.⁴⁹

2. Metode Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal.⁵⁰ Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah histogram, *p-plot*, dan *kolmogorov-smirnov*.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independent dan satu variabel dependent dimana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Regresi linear sederhana hanya menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen dalam model yang ingin diuji.⁵¹ Adapun persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subyek dari dependent yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila b atau beta (+) maka naik, dan b atau beta (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

⁴⁹Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Cet.ke-4*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 86.

⁵⁰Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 276.

⁵¹*Ibid*, h. 313.

c. Uji Signifikasi

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk melihat hubungan variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah responden

r = nilai korelasi atau hubungan

r^2 = koefisien determinasi (R square)

Selanjutnya akan dibandingkan dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja pegawai (Y). Namun, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja pegawai (Y).⁵²

d. Uji Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel X (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka terdapat pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependent adalah

⁵²Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian, cet. ket-2*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1999), h. 98.

sempurna. Jika mendekati 1 maka pengaruhnya kuat. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi⁵³ yaitu:

$$r_{xy} = \frac{[n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum x)^2] [n (\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = Angka indeks korelasi antara X dan Y

n = jumlah responden

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan y

x = skor variabel bebas

y = skor variabel terikat

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dapat memberikan tiga kemungkinan mengenai hubungan antara kedua variabel, yaitu:

- 1) Nilai r yang positif menunjukkan hubungan kedua variabel positif, artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh nilai variabel yang lain.
- 2) Nilai r yang negatif menunjukkan hubungan kedua variabel negatif, artinya menurunnya nilai variabel yang satu diikuti dengan meningkatnya nilai variabel yang lain.
- 3) Nilai r yang sama dengan nol menunjukkan kedua variabel tidak mempunyai hubungan, artinya variabel yang satu tetap meskipun yang lainnya berubah.

Menurut Sugiyono untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat, sedang atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi) digunakan penafsiran atau interpretasi angka.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung : cv Alfabeta), h. 193

Tabel 3.2
Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber, Sugiyono (2008:214)

Dengan nilai r yang di peroleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan. Bila r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternative (H_a) dapat diterima.

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment antara x dan y

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Instansi

Kabupaten Serdang Bedagai adalah kabupaten yang baru dimekarkan dari Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan UU RI Nomor 36 Tahun 2003 pada tanggal 18 Desember 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan **Kabupaten Serdang Bedagai** pada 18 Desember 2003, pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarno Putri.

Proses lahirnya undang-undang tentang pembentukan Sergai sebagai kabupaten pemekaran merujuk pada usulan yang disampaikan melalui Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 18/K/2002 tanggal 21 Agustus 2002 tentang Persetujuan Pemekaran Kabupaten Deli Serdang.

Kemudian Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Nomor 26/K/DPRD/2003 tanggal 10 Maret 2003 tentang Persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Deli Serdang Atas Usul Rencana Pemekaran Kabupaten Deli Serdang menjadi 2 (dua) Kabupaten (Kabupaten Deli Serdang (Induk), dan Kabupaten Serdang Bedagai.

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu Kabupaten yang berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara. Secara geografis Kabupaten Serdang Bedagai terletak pada posisi 2° 57'' Lintang Utara, 3° 16'' Lintang Selatan, 98° 33'' - 99° 27'' Bujur Timur dengan ketinggian berkisar 0 – 500 meter di atas permukaan laut. Kabupaten Serdang Bedagai memiliki area seluas 1.900,22 Km² (190.022 Ha) yang terdiri dari 17 Kecamatan dan 243 Desa/Kelurahan.

Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu Kabupaten di Sumatera Utara yang baru dimekarkan melalui UU RI Nomor 36 Tahun 2003. Dengan status kabupaten baru, pemerintah dituntut untuk dapat terlebih dahulu mengembangkan perekonomian dengan mempermudah layanan publik dalam hal perizinan dan investasi. Selain itu, pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dalam rangka memudahkan kerjasama dengan masyarakat harus dapat memberikan informasi dan akses terhadap pelayanan publik yang

berkualitas. Hal ini sejalan dengan visi Kabupaten Serdang Bedagai yakni ; “Menjadikan Kabupaten Serdang Bedagai sebagai salah satu kabupaten terbaik di Indonesia dengan masyarakat yang Pancasila, religius, modern dan kompetitif”.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) sebagai salah satu instansi pemerintahan yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat di Kabupaten Serdang Bedagai. Tentunya tujuan dari pembentukan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) guna lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk melakukan hal tersebut tentunya harus memiliki visi yang jelas agar tujuannya dapat tercapai dengan maksimal. Cara pandang jauh kedepan, kemana instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Secara umum visi adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP). Penetapan visi mencerminkan apa yang ingin dicapai, memberikan arah dan fokus strategis yang jelas, berorientasi terhadap masa depan dan selanjutnya diharapkan mampu menumbuhkan komitmen di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan terpadu satu pintu (DPMP2TSP) Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Visi, Misi, Tujuan Dan Sasaran

a. Visi

Visi dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu adalah: “Terwujudnya Good Governance Melalui Pelayanan Prima”.

b. Misi

Misi dari dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu adalah sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Pelayanan Prima.
- 2) Mewujudkan Profesionalisme Aparatur Perizinan.
- 3) Meningkatkan Minat Investor dan Kerjasama Pembangunan Dunia Usaha.

c. Tujuan

- 1) Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang baik.
- 2) Meningkatkan kualitas lingkungan hidup.

- 3) Menciptakan kehidupan masyarakat yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta harmonis dalam keberagaman.

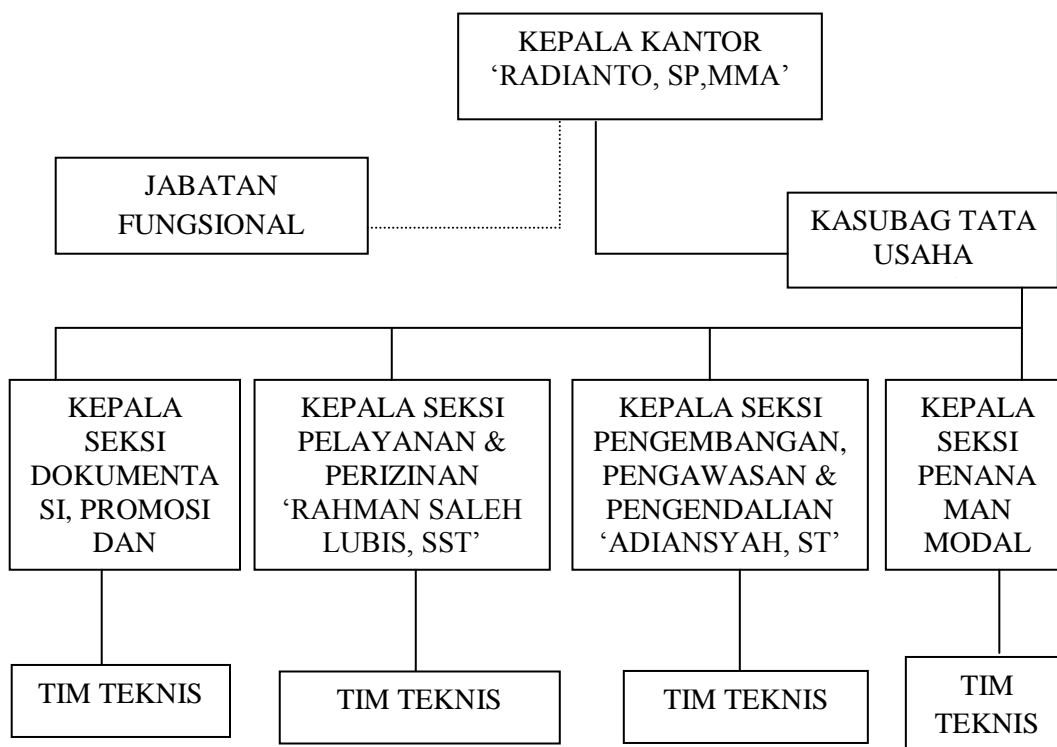
d. Sasaran

- 1) Terwujudnya pemerintahan yang profesional, akuntabel, dan bersih
- 2) Terwujudnya peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat yang berkeadilan.
- 3) Terwujudnya peningkatan kualitas lingkungan hidup.
- 4) Terwujudnya masyarakat Kabupaten Serdang Bedagai yang beriman, cerdas, sehat, sejahtera dan berbudaya.

3. Struktur Organisasi

Adapun susunan organisasinya terdiri dari Kepala Dinas, Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Promosi, Dokumentasi dan Pelaporan, Seksi Pengembangan, Pengawasan dan Pengendalian, Seksi Pelayanan dan Perizinan, Seksi Penanaman Modal, Kelompok Jabatan Fungsional dan Tim Teknis

Gambar IV struktur organisasi



Sumber: Arsip Kepegawaian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizininan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai.

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini penulisan akan menyajikan tentang data-data yang diperoleh selama masa penelitian yang telah dilakukan pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten Serdang Bedagai. Penyajian data akan meliputi data-data tentang identitas responden terhadap pertanyaan yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

1. Deskripsi Data Identitas Responden

Berikut ini adalah hasil data mengenai identitas responden melalui kuesioner yang diperoleh selama penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

a. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data tentang jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa laki-laki mendominasi jumlah pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai. Laki-laki memegang peranan penting yang lebih dominan dalam menjalankan kegiatan pelayanan publik di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu.

Setelah melakukan distribusi kuesioner kepada responden jenis kelamin responden pada penelitian ini di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasih Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	71.43%
2	Perempuan	10	28.57%
Total		35	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Penelitian 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 35 orang, dimana 25 orang atau 71.43% adalah laki-laki dan sisanya 10 orang atau 28.57% adalah perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang ada di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang

Bedagai, lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Klasifikasi Berdasarkan Usia

Usia pegawai di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai, pada umumnya masih berada pada usia produktif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Berdasarkan Usia

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	6	17,14%
2	31 – 40 tahun	21	60,00%
3	41 – 50 tahun	2	5,72%
4	Diatas 50 tahun	6	17,14%
Total		35	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Penelitian 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden, ada 6 orang atau 17,14% berasal dari kelompok umur 21-30 tahun, kemudian disusul dari kelompok umur 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 60,00%, kemudian disusul dari kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 5,72%. Sementara responden yang berasal dari kelompok umur diatas 50 tahun sebanyak 6 orang atau 17,14%.

c. Klasifikasi Berdasarkan masa kerja

Masa kerja dari responden yang bekerja di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai yang paling banyak adalah diatas 5 tahun, disusul dengan 3-5 tahun kemudian pada 0-2 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-2 Tahun	2	5,71%
2	3-5 Tahun	15	42,86%
3	Diatas 5 Tahun	18	51,43%
	Total	35	100%

Sumber Hasil Penyebaran kuesioner penelitian 2017

Dari tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang ada di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai lebih banyak yang masa kerjanya diatas 5 tahun sebanyak 18 orang atau 51,43%. Kemudian untuk 3-5 tahun sebanyak 15 orang atau 42,86%. Sementara pegawai dengan masa kerja 0-2 tahun sebanyak 2 orang atau 5,71%.

d. Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dari responden yang bekerja di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai yang paling banyak adalah tamatan S1, disusul dari tamatan SMA, kemudian S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.4 Klasifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/SMA	15	42,86%
2	DIPLOMA III	-	-
3	S1	18	51,43%
4	S2	2	5,71%
5	Lainnya	-	-
Total		35	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner Penelitian 2017

Dari tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang ada di dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu Kabupaten Serdang Bedagai lebih banyak yang berasal dari tamatan S1 sebanyak 18 orang atau 51,43%. Kemudian untuk latar belakang pendidikan SMA sebanyak 15 orang atau 42,86%. Sementara pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 5,71%. Program Diploma III dan lainnya sama sekali tidak ada.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan pada tabel 4.5 untuk hasil skor jawaban responde dari variabel X dan tabel 4.6 untuk hasil skor jawaban responde dari variabel Y, sebagaimana berikut ini :

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel kepemimpinan transformasional (x)

Alternatif Jawaban												
No .	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	22	62,86	10	28,57	2	5,71	1	2,86	0	0	35	100
2.	21	60,00	12	34,28	2	5,71	0	0	0	0	35	100
3.	21	60,00	13	37,14	1	2,86	0	0	0	0	35	100
4.	12	34,28	18	51,43	5	14,28	0	0	0	0	35	100
5.	9	25,71	21	60,00	4	11,43	1	2,86	0	0	35	100
6.	17	48,57	17	48,57	1	2,86	0	0	0	0	35	100
7.	14	40,00	18	51,43	3	8,57	0	0	0	0	35	100
8.	5	14,28	11	31,42	16	45,71	3	8,57	0	0	35	100
9.	11	31,42	22	62,86	2	5,71	0	0	0	0	35	100
10.	17	48,57	17	48,57	1	2,86	0	0	0	0	35	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (62,86%), setuju sebanyak 10 orang (28,57%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (60,00%), setuju sebanyak 12 orang (34,28%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai Pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari para bawahan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (60,00%), setuju sebanyak 13 orang (37,14%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (34,28%), setuju sebanyak 18 orang (51,43%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,28%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Butir pernyataan 5 mengenai Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (25,71%), setuju sebanyak 21 orang (60,00%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,43%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (48,57%), setuju sebanyak 17 orang (48,57%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,86%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.
- 7) Butir pernyataan 7 mengenai Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (40,00%), setuju sebanyak 18 orang (51,43%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

- 8) Butir pernyataan 8 mengenai Pemimpin menciptakan kepatuhan kepada para bawahannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (14,28%), setuju sebanyak 11 orang (31,43%), kurang setuju sebanyak 16 orang (45,71%), tidak setuju sebanyak 3 orang (8,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Butir pernyataan 9 mengenai Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (31,43%), setuju sebanyak 22 orang (62,86%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 10) Butir pernyataan 10 mengenai Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (48,57%), setuju sebanyak 17 orang (48,57%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel kinerja pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	22	62,86	11	31,42	2	5,71	0	0	0	0	35	100
2.	21	60,00	12	34,28	2	5,71	0	0	0	0	35	100
3.	18	51,43	13	37,14	4	11,43	0	0	0	0	35	100
4.	10	28,57	17	48,57	8	22,86	0	0	0	0	35	100
5.	10	28,57	20	57,14	5	14,28	0	0	0	0	35	100
6.	17	48,57	16	45,71	2	5,71	0	0	0	0	35	100
7.	12	34,28	19	54,28	4	11,43	0	0	0	0	35	100
8.	6	17,14	13	37,14	16	45,71	0	0	0	0	35	100
9.	10	28,57	22	62,86	3	8,57	0	0	0	0	35	100
10.	17	48,57	17	48,57	1	2,86	0	0	0	0	35	100

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan instansi, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (62,86%), setuju sebanyak 11 orang (31,43%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai Saya mempunyai kemampuan dalam melakukan tugas pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (60,00%), setuju sebanyak 12 orang (34,28%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai Saya selalu memanfaatkan sumber daya alam dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (51,43%), setuju sebanyak 13 orang (37,14%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,43%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai Setiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (28,57%), setuju sebanyak 17 orang (48,57%), kurang setuju sebanyak 8 orang (22,86%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 5) Butir pernyataan 5 mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan instansi, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (28,57%), setuju sebanyak 20 orang (57,14%), kurang setuju sebanyak 5 orang (14,28%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (48,57%), setuju sebanyak 16 orang (45,71%), kurang setuju sebanyak 2 orang (5,71%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.
- 7) Butir pernyataan 7 mengenai Saya selalu menyelesaikan laporan secara tepat dan benar, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (34,28%), setuju sebanyak 19 orang (54,28%), kurang setuju sebanyak 4 orang (11,43%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

- 8) Butir pernyataan 8 Saya tetap bekerja walau tanpa ada atasan diruangan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (17,14%), setuju sebanyak 13 orang (37,14%), kurang setuju sebanyak 16 orang (45,71%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 9) Butir pernyataan 9 mengenai Saya selalu ikut serta dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (28,57%), setuju sebanyak 22 orang (62,86%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,57%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
- 10) Butir pernyataan 10 mengenai Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu mengatasi setiap permasalahan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (48,57%), setuju sebanyak 17 orang (48,57%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, serta sangat tidak setuju.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan, sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 20.0 berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N = 35$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 35 - 2 = 33$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df = 33$ dan $p = 0,05$ adalah 0,3246. Hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel kepemimpinan transformasional (X) dan kinerja pegawai (Y) dpmp2tsp dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas
Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
1	0,362	0,324	Valid
2	0,499	0,324	Valid
3	0,548	0,324	Valid
4	0,424	0,324	Valid
5	0,681	0,324	Valid
6	0,603	0,324	Valid
7	0,585	0,324	Valid
8	0,470	0,324	Valid
9	0,578	0,324	Valid
10	0,461	0,324	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20.0

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional (X) dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Satuan
1	0,479	0,324	Valid
2	0,631	0,324	Valid
3	0,365	0,324	Valid
4	0,363	0,324	Valid
5	0,435	0,324	Valid
6	0,456	0,324	Valid
7	0,367	0,324	Valid
8	0,421	0,324	Valid
9	0,419	0,324	Valid

10	0,328	0,324	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 20.0

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai (Y) dpmp2tsp dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Adapun tingkat realibilitas pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) DPMP2TSP berdasarkan hasil olahan data SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel x

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	10

Dari hasil output *reliability statistic* di atas diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,687 dengan jumlah pertanyaan 10 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden $N = 35$ dan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ adalah 0,324. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach* $0,687 > 0,324$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliabel (handal).

Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.692	10

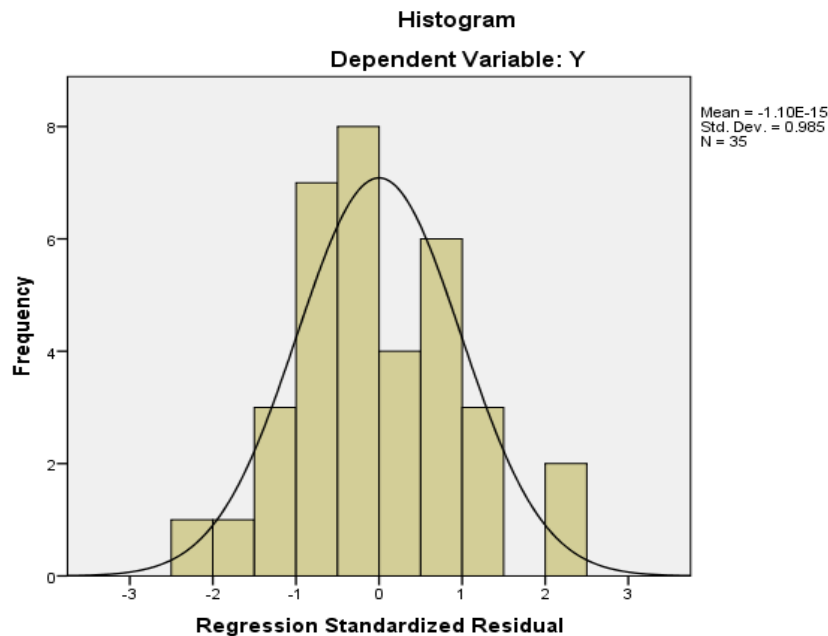
Dari hasil output *reliability statistic* di atas diperoleh nilai *alpha Cronbach* sebesar 0,692 dengan jumlah pertanyaan 10 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden $N=35$ dan $df = N - 2 = 35 - 2 = 33$ adalah 0,324. Dengan demikian, nilai *alpha cronbach* $0,692 > 0,324$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *alpha cronbach* sebesar lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliabel (handal).

5. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

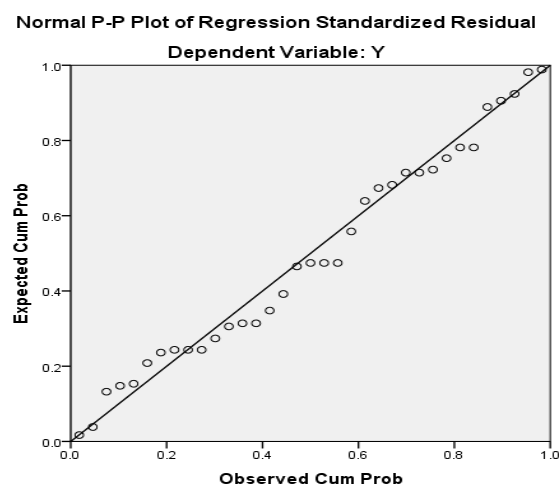
Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan distribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan berbentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna.

Gambar 4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Pegawai (Y)



Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa kurva kinerja pegawai dpmp2tsp Sei Rampah memiliki kemiringan, yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, artinya kinerja pegawai memiliki kecenderungan berdistribusi normal. Normalitas dapat juga dilihat dari output kurva norma *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2 P-Plot Of Regression Standardized Residual



Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika titik-titik mendekati garis diagonal, maka dapat

dikatakan data penelitian tersebut berdistribusi norma. Sebaliknya, jika titik-titiknya menjauh garis diagonal maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dari gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

Selain itu teknik uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* Test. Kelebihan dari uji ini sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas grafik. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Penerapan pada uji *Kolmogorov Smirnov* adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Namun, jika signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KT	KP
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.91	42.74
	Std. Deviation	3.338	2.737
	Absolute	.151	.110
Most Extreme Differences	Positive	.151	.099
	Negative	-.080	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.892	.648
Asymp. Sig. (2-tailed)		.404	.795

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,795 dan lebih besar dari 0,05. Terlihat pada kolom Sehingga Asymp. Sig. (2-tailed) masing-masing variabel adalah variabel kepemimpinan transformasional 0,404 dan variabel kinerja pegawai 0,795. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau dependen. Bila skor variabel bebas diketahui, maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya

Tabel 4.12 Anova

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195.669	1	195.669	109.412	.000 ^b
Residual	59.016	33	1.788		
Total	254.686	34			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), KT

Pada tabel ANOVA di atas, pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari tabel ini terlihat bahwa $F_{hitung} = 109.412$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel kepemimpinan transformasional (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.897	2.958		4.023	.000
KT	.719	.069	.877	10.460	.000

a. Dependent Variable: KP

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien arah regresi dengan melihat hasil tabel *coefficients^a*. Pada kolom *unstandardized coefficients* dalam sub kolom B, terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 11,897. Sedangkan nilai koefisien arah regresi 0,719. Maka diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 11,897 + 0,719X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini dapat berupa pertambahan jika b bernilai positif dan penurunan jika b bernilai negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat ditafsirkan:

- 1) Konstanta sebesar 11,897 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional (X) nilainya adalah konstan, maka variabel kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 0,719.
- 2) Kenaikan dalam kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X) sebesar 11,897 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% kepemimpinan transformasional (X), maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,719. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Semakin besar pengaruh kepemimpinan transformasional yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji regresi linear sederhana juga dapat dihitung secara manual, yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk nilai b (arah regresi):

$$b = \frac{\{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)\}}{\{n (\sum x^2) - (\sum x)^2\}}$$

$$b = \frac{\{35 (64472) - (1502)(1496)\}}{\{35 (64836) - (1502)^2\}}$$

$$b = \frac{(2.256.520) - (2.246.992)}{(2.269.260) - (2.256.004)}$$

$$b = \frac{9.528}{13.256}$$

$$b = 0,719$$

Untuk nilai a (konstanta):

$$a = \frac{(\sum y)}{n} - \frac{b (\sum x)}{n}$$

$$a = \frac{1496}{35} - \frac{0,71876 (1502)}{35}$$

$$a = \frac{1496}{35} - \frac{1079,59}{35}$$

$$a = \frac{416,41}{35}$$

$$a = 11,897$$

7. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (kepemimpinan transformasional) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Jika nilai koefisien determinan berkisar antara nol maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan lemah. Jika angka mendekati satu maka dinyatakan sangat kuat. Berikut ini adalah hasil SPSS versi 20.0 yang menggambarkan nilai determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.761	1.337

a. Predictors: (Constant), KT

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,877 dan besarnya presentase pengaruh variabel variabel bebas atau kepemimpinan transformasional dengan variabel terikat atau kinerja pegawai yang disebut koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,768 atau 76,8%. Artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.15 Data Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

No responde	X	Y	xy	x2	y2
1	41	41	1681	1681	1681
2	37	37	1369	1369	1369
3	45	45	2025	2025	2025
4	47	45	2115	2209	2025
5	40	40	1600	1600	1600
6	38	42	1596	1444	1764
7	41	43	1763	1681	1849
8	42	43	1806	1764	1849
9	41	39	1599	1681	1521
10	42	44	1848	1764	1936
11	48	47	2256	2304	2209
12	48	45	2160	2304	2025
13	45	46	2070	2025	2116
14	44	44	1936	1936	1936
15	49	47	2303	2401	2209
16	50	45	2250	2500	2025
17	44	43	1892	1936	1849
18	46	44	2024	2116	1936
19	42	41	1722	1764	1681
20	43	43	1849	1849	1849
21	40	40	1600	1600	1600

22	41	42	1722	1681	1764
23	42	42	1764	1764	1764
24	43	42	1806	1849	1764
25	46	48	2208	2116	2304
26	46	46	2116	2116	2116
27	42	42	1764	1764	1764
28	46	46	2116	2116	2116
29	38	40	1520	1444	1600
30	39	39	1521	1521	1521
31	41	40	1640	1681	1600
32	39	39	1521	1521	1521
33	42	42	1764	1764	1764
34	39	39	1521	1521	1521
35	45	45	2025	2025	2025
Jumlah	1502	1496	64472	64836	64198

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai R dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\{n (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)\}}{\sqrt{\{n (\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n (\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{\{35 (64472) - (1502)(1496)\}}{\sqrt{\{35 (64.836) - (1502)^2\}\{35 (64.198) - (1496)^2\}}}$$

$$r = \frac{(2.256.520) - (2.246.992)}{\sqrt{\{(2.269.260) - (2.256.004)\}\{(2.246.930) - (2.238.016)\}}}$$

$$r = \frac{9.528}{\sqrt{(13.256)(8.914)}}$$

$$r = \frac{9.528}{\sqrt{118.163.984}}$$

$$r = \frac{9.528}{10.870.325}$$

$$r = 0,876$$

$$r = 0,876^2$$

$$r^2 = 0,767$$

8. Uji signifikan

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau kepemimpinan transformasional (X) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai (Y). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 35 - 2 = 33$.

Untuk melihat kembali nilai t dapat dilihat dari perhitungan dibawah ini:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = \frac{0,876 \sqrt{35 - 2}}{\sqrt{1 - 0,767}}$$

$$t = \frac{0,876 \times 5,7}{\sqrt{0,482}}$$

$$t = \frac{4,9932}{0,694}$$

$$t = 7,19$$

Diketahui $t_{hitung} = 7,19$ dan $t_{tabel} = 1,69$ dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan nilai tersebut, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,19 > 1,69$), maka variabel bebas atau kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap variabel terikat atau kinerja pegawai (Y). Dan berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS versi 20.0 nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel bebas atau kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja

pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Analisa Penulis

Hasil pengujian setelah dilakukan analisis regresi linear sederhana pada tabel ANOVA terlihat bahwa $F_{hitung}=109.412$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Artinya variabel kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan pada uji *coefficient*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah regresi positif yaitu 0,000 dan signifikan $p = 0,000 < 0,05$

Dari hasil uji t pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 20.0 didapat nilai t_{hitung} sebesar 7,19 dan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh yang signifikan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diberikan DPMP2TSP, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai dpmp2tsp. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh suci ramadhani di tahun 2015 bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,877 dan besarnya presentase pengaruh variabel variabel bebas atau kepemimpinan transformasional dengan variabel terikat atau kinerja pegawai yang disebut koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,768 atau 76,8%. Artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 76,8%, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kepemimpinan transformasional sangat bagus dikarenakan pemimpinnya telah menerapkan gaya transformasional sehingga pegawai disana sangatlah nyaman untuk bekerja. Dari hasil pengujian data di atas, maka diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20.0 dan analisis peneliti, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada hasil uji t dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,199 > 1,692$). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana pada uji *coefficient*, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien arah regresi positif yaitu 0,719 dan signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, model kepemimpinan transformasional harus dijaga sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan beberapa indikator yang perlu ditingkatkan adalah meningkatkan pemahaman terhadap tugas sehingga lebih baik lagi.
2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang diharapkan untuk meneliti kinerja yang dimiliki pegawai yang berpengaruh terhadap kepemimpinan tidak hanya mencakup keyakinan bawahan untuk menangani masalah dalam pekerjaan saja. Sehingga dianjurkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik. Selain itu objek yang dipakai dalam penelitian ini masih satu lembaga sehingga diharapkan peneliti yang akan datang mengambil dari keseluruhan lembaga yang berkaitan dengan pembiayaan modal dan pelayanan perizinan yang ada di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal T. Azhari dkk, Buku Panduan Skripsi Fakultas Ekonomidan Bisnis Islam UIN SU
(buku, tidak diterbitkan).
- Alewine, thomas c, *seri Manajemen Sumber Daya Manusia “ Kinerja / performance”*,
penilaian kinerja dan standar kinerja, Jakarta : PT. Exex Media Komputindo, 2002
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*,ed. Revisi IV. Jakarta :
PT.Rineka Cipta, 1998
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian, cet. ket-2*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1999
- Colquitt *et al.* *Organization Behavior*. New York : Mc Grow Hill, 2009
- Danim, Sudarman. *Menjadi komunitas pembelajar (kepemimpinan Transformasional dalam
komunitas dalam komunitas organisasi pembelajaran)*, Jakarta : Bumi Aksara. 2008
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Hikma Al-Qur'an dan terjemahannya*, Jawa
Barat : Diponegoro, 2005
- Gary, Yulk. *Kepemimpinan dalam organisasi (alih bahasa Yusuf Udaya)*, edisi bahasa
Indonesia, Jakarta : Victory Jaya Abadi, 1998
- Gibson, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, jilid 1, Alih Bahasa Djarkasi*
Jakarta : Erlangga, 1987
- Hasibuan, Melayu. *Organisasi dan motivasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Hendryadi, Suryani. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang
Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2015
- Ilyas, Y. *Teori Penilaian dan Penelitian* Jakarta FKM UI.IQ. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
Utama 1999
- Karim, Mohammad. *Pemimpin transformasional di lembaga pendidikan islam*, Malang:
Uin-Maliki press, 2010
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan kepemimpinan* . Jakarta : Raja Grafindo Persada, 1996
- _____. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*.(Bandung :PT Refika Aditama, 2006

- Mudrajat, Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meliti dan Menulis Tesis* Jakarta : Erlangga, 2003
- Piagan, Sondang S *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2004
- Ramadhani, Suci. *Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 medan*, Fak. Ekonomi UMSU, 2015
- Sedarmayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama 2011
- Setiawan, Ebta. “kinerja” <https://kbbi.web.id/kinerja> diunduh pada tanggal 11 September 2017
- Setyosari, Punaji. *Metode penelitian pendidikan & pengembangan*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2013
- Singarimbun, *et.al Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2009
- Simanjuntak, payaman J, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : FE UI 2005
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial Cet.ke-4*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000
- Sugiyono. *Metode penelitian admisnistrasi*, Bandung : CV Alfabeta, 2005
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2011
- Ziaul Haque. terj. E. Setiawati al-Khattab, *wahyu dan revolusi*, Yogyakarta : LkiS, 2000

PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Angket ini murni bertujuan untuk kepentingan ilmu ekonomi dan tidak ada maksud yang terselubung atau lainnya,
- 2) Berikanlah tanda ceklist (√) kepada salah satu jawaban yang sesuai dengan fakta objektif yang diketahui,
- 3) Dimohon untuk tidak mengosongkan jawaban, karena pernyataan yang dibuat telah benar adanya,
- 4) Atas kesediaan waktu serta bantuan yang bapak/ibu/Sdr/I berikan, saya (peneliti) mengucapkan banyak terimakasih.

Skor dari jawaban adalah :

- | | |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat tidak Setuju (STS) | = 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| c. Kurang Setuju (KS) | = 3 |
| d. Setuju (S) | = 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | = 5 |

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____

2. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia :

☐ 21- 30 Tahun

☐ 31- 40 Tahun

☐ 41 - 50 Tahun

☐ >50 Tahun

4. Masa Kerja :

☐ 0-2 Tahun

☐ 3-5 Tahun

☐ > 5 Tahun

5. Tingkat Pendidikan

☐ SMA/SMK/ sederajat

☐ Diploma (D3)

☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2)

☐ Lainnya...

PERNYATAAN

1. Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (x)

No	Daftar Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Idealized influence –charisma(kharisma)</i>					
1	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada bawahannya					
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para bawahannya					
3	Pemimpin selalu mendapatkan rasa hormat dari para bawahan					
	<i>Inspirational motivation(motivasi inspirasi)</i>					
4	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya					
5	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					
	<i>Intellectual stimulation(stimulasi intelektual)</i>					
6	Pemimpin selalu menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut agar menjadi inovatif					
7	Pemimpin selalu berpartisipasi pada para bawahan untuk mencapai tujuan					
	<i>Individualized consideration (konsiderasi individu)</i>					
8	Pemimpin menciptakan kepatuhan kepada para bawahannya					
9	Pemimpin selalu memberikan perhatian pribadi pada para bawahannya					
10	Pemimpin selalu memperlakukan para bawahan satu per satu dengan baik					

2. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (y)

No	Daftar Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Quality of work (kualitas kerja)</i>					
1	Saya mempunyai kualitas yang baik sesuai yang diharapkan instansi					
2	Saya mempunyai kemampuan dalam melakukan tugas pekerjaan					
	<i>Quanty of work (hasil kerja)</i>					
3	Saya selalu memanfaatkan sumber daya alam dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal					
4	Setiap tugas yang dikerjakan harus dapat diselesaikan tepat waktu.					
	<i>Dependability (tanggung jawab)</i>					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan instansi					
6	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					
7	Saya selalu menyelesaikan laporan secara tepat dan benar					
	<i>Cooperation (sikap)</i>					
8	Saya tetap bekerja walau tanpa ada atasan diruangan					
9	Saya selalu ikut serta dalam kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja					
10	Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu mengatasi setiap permasalahan					

SITI NORMA DAULAY

CURRICULUM VITAE

Nama : Siti Norma Daulay

Binti : H.Halim Daulay

Tempat/ Tanggal Lahir : Sihosur, 03 Maret 1995

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Huta Godang, Kec. Sungai Kanan Kab. Labuhanbatu Selatan

No HP : 085372354803

Asal Sekolah : MAS. Daarul Mukhsinin Janji Manahan Kawat

Tahun Masuk UIN SU : 2013

Pembimbing Akademik : Prof. Dr. H. Amiur Nurudin.MA

Judul Skripsi :Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu

Pembimbing I : Yusrizal SE.M. Si

Pembimbing II : Neila Susanti, MS

Pendidikan : SDN Inprest No. 114365 Huta Godang
MTS Al- Makhsum Rantau Prapat
MAS Daarul Mukhsinin Janji Manahan Kawat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Riwayat Organisasi : Bagian keamanan OPDM (2011)
Sekretaris OPDM (2012)
Organisasi pemuda pancasila (2014)
Organisasi UIE (2015)
Organisasi PMII (2015-2017)